

COMUNE di ALDENO
(Provincia di Trento)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

PARAGRAFO 1

PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.

Si premette che il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Programma del Fabbisogno approvato con delibera di Giunta n. 91 del 13 ottobre 2022.

I riferimenti normativi richiamati nel citato precedente Programma sono invariati, ad eccezione di quanto ora previsto in tema di approvazione del Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, nel quale questo programma triennale del fabbisogno di personale confluisce. Il PIAO è stato introdotto dall'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113,

E dunque:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale,
- l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, che il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente, deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria (articolo 6, comma 4) e deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti (il Segretario, nel caso del Comune di Aldeno), che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (articolo 6, comma 4 bis).

Rilevante è la disposizione dell'art. 35, comma 4, il quale prevede che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

Tale programmazione, con riferimento alle conseguenti spese, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica. La normativa vigente in materia, con le modifiche apportate all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2000, ha comportato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica e l'introduzione di un piano riferito al fabbisogno effettivo di personale: in pratica, l'assetto organizzativo viene affidato non più ad uno strumento programmatico, necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica.

Inoltre, in base a quanto stabilito dal D.lgs. n. 118/ 2011, le Amministrazioni pubbliche territoriali sono tenute a conformare la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del **Documento Unico di Programmazione** sia contenuta anche la programmazione del **fabbisogno di personale** a livello triennale e annuale.

Nel vigente DUP del Comune di Aldeno, approvato con delibera consiliare n. 7 del 26/04/2023, sono inseriti (tra gli "*Indirizzi Generali di programmazione*", punto F): "*Indirizzi in materia di personale*") alcune indicazioni relative a tale fabbisogno, rinviando a successive specificazioni da approvarsi con il **Piano del Fabbisogno del personale**, di competenza della Giunta. Il presente documento, pertanto dà attuazione a quanto sopra, **modificando le precedenti delibere di Giunta n. 64 del 13 settembre 2021 e, da ultimo, la delibera di Giunta n. 91 del 13 ottobre 2022**. Necessita, dunque, rivedere il suddetto Piano, per adeguarlo alle necessità organizzative sopravvenute tenendo conto delle disposizioni normative in materia di personale, anche di carattere finanziario sotto il profilo dei limiti di spesa, **tenuti presenti in particolare i contenuti della delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023** ("*Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni*").

Negli anni scorsi, come noto, le assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione sono state limitate, in un'ottica di risparmio di risorse pubbliche e di revisione della spesa corrente. Peraltro, fin dall'esercizio 2018 i vincoli che caratterizzavano le assunzioni di personale sono stati allentati, rimuovendo il blocco delle assunzioni per i Comuni "*per consentire la sostituzione del personale cessato dal servizio fino al 100 per cento dei risparmi derivanti da cessazioni verificatesi nel corso del 2017*". Nella specifica materia, per i Comuni del Trentino, il quadro normativo faceva anzitutto riferimento ad un protocollo d'intesa annualmente da stipularsi tra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali. Inizialmente dettava nuove disposizioni il **Protocollo d'intesa in materia di finanza locale, sottoscritto l'8 novembre 2019**, concernente l'esercizio 2020, i cui contenuti sono stati recepiti nella L.P. L.P. 23 dicembre 2019 n. 13 (legge di stabilità) che ha modificato la n. 27/2010. Tale quadro normativo definiva nuove regole in materia di assunzione di personale **a partire dall'anno 2020** e rinviava a successiva deliberazione della Giunta provinciale, assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, l'individuazione degli obiettivi di finanza pubblica e le modalità e i termini di concorso a tali obiettivi da parte degli enti locali, distinguendo fra assunzioni di personale riferite alla Missione 1 di bilancio (Servizi istituzionali, generali e di gestione) e assunzioni riferite ad altre missioni del bilancio. La norma prevedeva un'applicazione di tali facoltà di assunzione distinguendo una fase transitoria - fino alla data definita dalla sopracitata deliberazione di Giunta provinciale, prima stabilito nel 30 giugno 2020 e poi prorogato fino al 31 dicembre 2021 in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 – e una fase a regime.

Va anche evidenziato che a valere dall'esercizio 2021 è mutata la disciplina in materia di **gestioni associate**. Infatti, la L.P. 23 dicembre 2019 n. 13 (Legge di stabilità provinciale 2020) all'articolo 6 aveva previsto l'abrogazione dell'obbligo di gestione associata delle funzioni comunali - previsto dagli articoli 9 bis e 9 ter della L.P. n. 3 del 2006 - con l'obiettivo di recuperare il ruolo istituzionale dei singoli Comuni come soggetti di presidio territoriale e sociale e di

valorizzarne l'autonomia decisionale e organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi comunali. Il medesimo articolo prevedeva che a seguito dell'abrogazione dell'obbligo di gestione associata le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 9 bis avrebbero continuato ad operare, ferma restando la possibilità per i comuni di modificarle o di recedere dalle stesse, anche in deroga a quanto previsto dalle convenzioni stesse (comma 3).

La nuova Amministrazione del Comune di Aldeno, in carica dal mese di ottobre 2020, ha affrontato la problematica e si è risolta a revocare la convenzione – allora vigente - con i Comuni di Cimone e Garniga Terme, vale a dire quella a suo tempo obbligatoria ai sensi di legge: in un'ottica di maggiore efficienza, per le motivazioni ampiamente evidenziate nella relativa **delibera consiliare del dicembre 2020, la gestione associata è stata pertanto "sciolta"**. Ne è seguito un periodo transitorio di sei mesi, come disposto dalla legge per dar modo agli enti di effettuare nuove valutazioni e assumere i necessari atti organizzativi, dopo di che dal 1 luglio 2021 è venuto meno il rapporto convenzionale, fatti salvi specifici accordi concernenti il **servizio di asilo nido e il servizio interbibliotecario**, confermati al fine di non disperdere un patrimonio acquisito di dati ed esperienza.

Da ciò è conseguita la necessità per l'Amministrazione comunale di effettuare opportune valutazioni in merito alla riorganizzazione degli uffici, di cui si dà conto nei successivi paragrafi, illustrando l'assetto organizzativo dell'ente, le modifiche intervenute alla **dotazione organica e alla pianta organica** del personale, le esigenze primarie di copertura di alcuni posti ed i fondi a disposizione per tali operazioni.

In secondo luogo, si rileva che le suddette valutazioni non potevano e non possono tener conto dei **limiti normativi e di spesa** stabiliti relativamente alla facoltà per i Comuni di assumere personale negli esercizi 2021 e 2022.

Con particolare riferimento a quest'ultimo aspetto, si osserva che il legislatore provinciale si è posto il tema, e l'obiettivo, di assicurare la funzione di presidio territoriale e l'erogazione dei servizi comunali da parte di tutti i Comuni, anche di minori dimensioni (e anche in relazione al suddetto venir meno dell'obbligo delle gestioni associate), consentendo l'adeguamento delle dotazioni organiche per quegli enti che, a causa dello scioglimento di convenzioni ovvero per effetto dei vincoli alle assunzioni applicati negli anni precedenti, si sarebbero trovati in grave difetto di organico. Già nel Protocollo d'intesa per il 2020 e con la legge di stabilità provinciale n. 13/2019 era stato previsto un sistema di spesa che superasse la regola della mera sostituzione del *turn-over* e consentisse ai comuni, facendo salvo il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di potenziare gli organici ove effettivamente insufficienti rispetto a "dotazioni standard" da definirsi d'intesa fra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali, in particolare per assolvere alle funzioni con spesa non a carico della Missione 1. L'emergenza sanitaria per COVID 19 ha peraltro reso necessario sospendere l'obiettivo di qualificazione della spesa per i comuni e si è ritenuto opportuno soprassedere, per l'esercizio 2020, nella definizione di organici standard.

Le vigenti disposizioni in materia di personale.

In data **16 novembre 2021** è stato sottoscritto il **Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per l'esercizio 2022**. In materia di personale è stato confermato il quadro giuridico precedente, e dunque il riferimento per nuove assunzioni continua ad essere la **spesa sostenuta a tale titolo nell'esercizio 2019** e confermate le eventuali limitazioni derivanti dall'applicazione delle dotazioni standard sopra richiamate. Gli spazi, dunque, per procedere a potenziamento dell'organico sono assai stretti: nel senso che per un lato occorre controllare il limite finanziario suddetto e, per altro lato, non superare le unità di personale risultanti dalla citata tabella.

Con delibera della **Giunta provinciale n. 1798 del 7 ottobre 2022**, recentemente confermata, con lievi modifiche per ciò che concerne le assunzioni in **gestione associata**, dalla delibera della **Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023**, inoltre, sono state adottate disposizioni che hanno contribuito a chiarire e unificare il quadro normativo in materia, derivante dalle precedenti delibere n. 592/2021 e n. 1503 del 10 settembre 2021: si legge nelle premesse del provvedimento che *“il Protocollo d’intesa prevede un successivo adeguamento della disciplina”* introdotta con la delibera sulle dotazioni standard, *“introducendo da un lato la possibilità di assunzione di personale di polizia locale, nel rispetto dei limiti già prefissati per ogni gestione associata, non solo al Comune capofila della gestione associata, ma anche agli altri comuni aderenti e - con riferimento alla necessità delle Amministrazioni comunali di promuovere la celere realizzazione delle opere finanziate nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - la possibilità di effettuare, in piena aderenza a quanto disposto dell’articolo 31 bis, comma 1 del D.L. 152/2021, assunzioni in deroga ai limiti previsti dall’articolo 8 della L.P. 27/2010 e nel rispetto dei limiti finanziari riportati nella tabella 1 allegata al predetto D.L. 152/2021; o in alternativa di procedere all’assunzione a tempo determinato..... Tali previsioni sono, quindi, state puntualmente disciplinate dall’art. 5 della L.P. 4 agosto 2022 n. 10 (“Assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento per gli esercizi finanziari 2022–2024”). Con la presente deliberazione quindi si provvede all’adeguamento della disciplina in materia di personale degli enti locali **unificando le deliberazioni n. 592 di data 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021** in un unico provvedimento e regolamentando nell’allegato A alla presente deliberazione (unitamente ai suoi allegati: “Tabella A”, “Tabella B” e “Indicatore medio della capacità di autofinanziamento”), tutte le disposizioni in materia”.*

Sempre nel 2021 la Provincia ha introdotto nell’ordinamento un nuovo riferimento in materia di personale. Con la citata delibera n. 592 del 16 aprile 2021 è stato, infatti, introdotto il concetto di “dotazione standard”: il legislatore ha disposto per un verso di mantenere invariata la disciplina transitoria introdotta per il 2020, permettendo ai comuni di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) nei limiti della spesa sostenuta per il personale nel corso dell’esercizio 2019; per altro verso, invece, è stato consentito di procedere a nuove assunzioni, potenziando gli organici, per quei comuni che rientrassero in determinati parametri. Il Protocollo d’Intesa in materia di finanza locale per il 2021, sottoscritto il 16 novembre 2020, ha infatti previsto per i comuni con popolazione fino ai 5.000 abitanti l’introduzione di criterio della “dotazione-standard”, che avrebbe consentito l’assunzione di nuove unità – pur nel rispetto delle risorse a disposizione - ai comuni che presentassero un organico inferiore alla dotazione standard definita con una deliberazione attuativa della Giunta provinciale, d’intesa con il Consiglio delle Autonomie locali.

Il Comune di Aldeno non ha peraltro potuto avvalersi della facoltà testé illustrata, in quanto dalla Tabella A allegata alla delibera 592/2021 risulta che, a fronte di una dotazione effettiva di 16,7 unità, al Comune di Aldeno è assegnata una dotazione standard di 16,8 e dunque non è ammessa alcuna assunzione teorica potenziale, come risulta dalla colonna f) della Tabella A allegata al citato provvedimento.

Infine, si ricorda anche – ma finora il Comune di Aldeno non è interessato a tale deroga - che il Protocollo d’intesa in materia di finanza locale per il 2022 e la legge di stabilità provinciale del 2022 (L.P. 27 dicembre 2021, n. 22) hanno confermato la possibilità per tutto l’esercizio 2022 di assumere a tempo determinato, per la durata massima di un anno non rinnovabile, con risorse a carico dei bilanci comunali, personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti agli adempimenti connessi all’erogazione del beneficio di cui all’articolo 119 del DL 34/2020 (bonus 110%).

In data **28 novembre 2022** è stato sottoscritto il **Protocollo di Intesa in materia di finanza locale per il 2023**, che – in materia di personale – nulla ha innovato, **confermando quindi la disciplina vigente**, sopra descritta, sia con riferimento alle modalità di assunzione, ai limiti del personale assumibile e ai limiti di spesa, che continuano a far riferimento alla spesa 2019. Per tale calcolo, dunque, valgono le indicazioni di cui alla sopra richiamata delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023.

Appare opportuno comunque ricordare che la normativa vigente in materia **consente sempre:**

- di assumere personale, anche a tempo indeterminato, a seguito di cessazione dal servizio di personale per dimissioni o collocamento in quiescenza;
- di effettuare le **assunzioni obbligatorie a tutela delle categorie protette;**
- di assumere il personale necessario *“per l’assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale”;*
- di assumere personale **a tempo determinato** per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell’orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia o di comando da parte di un comune verso un altro ente con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

Infine, si rileva che con **L.R. 20 dicembre 2021 n. 7** (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) sono recepite le disposizioni in materia di **PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)** previste dall’articolo 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo - per gli enti con meno di 50 dipendenti, quale il Comune di Aldeno - una forma semplificata del Piano. Tale nuovo documento è qui richiamato in quanto in esso sono assorbiti alcuni adempimenti di pianificazione settoriale attualmente previsti separatamente, quali il piano anticorruzione e della trasparenza, il piano delle performance, il piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale del Fabbisogno del personale. Il Comune di Aldeno ha approvato il PIAO con delibera della **Giunta comunale n. 119 del 19 dicembre 2022**, nella quale sono richiamati i suddetti provvedimenti, con allegato il POLA (Piano operativo sul Lavoro agile).

PARAGRAFO 2

ATTUALE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Un progetto di ristrutturazione e riorganizzazione dei servizi deve partire da un organigramma, quale atto di macro-organizzazione, il cui dettaglio viene riservato alla Giunta comunale, che rappresenta la cornice di riferimento del quadro futuro, che deve dare risposta a determinate esigenze e raggiungere determinati obiettivi. Tali indicazioni sono contenute, *in primis*, nel Regolamento di organizzazione, di recente approvazione, e dettagliate nel PEG o in altri atti organizzativi interni.

Il modello organizzativo che il Comune ha inteso darsi è delineato a seguito dell’adozione della **delibera consiliare n. 4 del 18 febbraio 2021**, con la quale è stata adeguata la dotazione organica, e della conseguente **delibera di Giunta n. 63 del 13 settembre 2021**, con la quale è stata modificata la pianta organica del personale.

La struttura comunale è suddivisa in **tre Servizi**, segnatamente:

- Servizio Affari Giuridico - amministrativi (all’interno del quale sono istituiti l’Ufficio Segreteria, l’Ufficio Anagrafe/Stato civile e la Biblioteca), di cui è responsabile il Segretario comunale;

- Servizio Contabilità e Bilancio (nel quale sono istituiti l'Ufficio Ragioneria e l'Ufficio Entrate), cui è preposto un funzionario amministrativo, di Cat. D base, figura di coordinamento e responsabilità;

- Servizio Tecnico (nel quale sono istituiti l'Ufficio Lavori pubblici e patrimonio e l'Ufficio Edilizia e urbanistica), cui è preposto un funzionario amministrativo, di Cat. D base, figura di coordinamento e responsabilità.

La **Polizia locale** risponde direttamente al Sindaco e il relativo servizio è svolto in convenzione con il Comune di Trento.

La Segreteria si occupa anche di contratti, commercio e industria, agricoltura e foreste, attività sociali, attività promozionali: il personale ad esso assegnato deve, pertanto, essere adeguato alle molteplici competenze.

Tale organizzazione è stata predisposta in base alla necessità di articolare le suddette strutture complesse in settori operativi omogenei, organici e dotati di competenze tecniche specifiche, orientabili alla realizzazione di specifici progetti/obiettivo. Pertanto, in adeguamento al disegno organizzativo sopra descritto, la programmazione del fabbisogno del personale nel prossimo triennio dovrà tenere conto della necessità di assunzioni per il completamento dell'organico corrispondente alle necessità di riorganizzazione, compatibilmente – come sopra avvertito - le risorse finanziarie a disposizione. Il rispetto di tali vincoli e limiti sono stati evidenziati chiaramente nella recente delibera consiliare con la quale è stata modificata la dotazione organica.

A seguito di tali valutazioni si è inteso, dunque definire un assetto organizzativo più efficiente e preciso, prevedere un incremento della capacità di risposta della macchina organizzativa alla domanda di servizi proveniente dai cittadini, in particolare con riferimento alla Segreteria e alla Ragioneria comunale e provvedere a riqualificare alcune figure professionali, anche per valorizzare le professionalità esistenti all'interno dell'ente.

In sintesi, dunque, con il citato provvedimento è stato disposto e approvato l'aumento da 18 a 21 posti, i quali ovviamente potranno essere coperti solo nel caso in cui gli attuali limiti, sia per le assunzioni sia sotto il profilo finanziario, verranno modificati. Nella nuova pianta organica sono stati previsti:

1. l'inserimento nell'organico di un Collaboratore amministrativo (C evoluto) nell'Ufficio Segreteria;
2. l'inserimento di un Collaboratore tecnico (C evoluto) nell'Ufficio Lavori pubblici;
3. l'inserimento di un Assistente tecnico (Cat. C base) presso l'Ufficio Edilizia privata e urbanistica.

Sono stati inoltre previsti:

- nell'Ufficio Anagrafe, la riqualificazione di un posto di Coadiutore amministrativo in Assistente amministrativo (C base);
- nell'Ufficio Lavori pubblici, la sostituzione della figura dell'Assistente amministrativo (previsto ad esaurimento) con la figura di Assistente tecnico (Cat. C base);
- la riqualificazione di un posto di operaio, da qualificato a specializzato (Cat. B evoluto).

Nell'apposita sezione del DUP, approvato con delibera di Consiglio n. 8 del 11 aprile 2022, è evidenziato che per l'Ufficio di Segreteria, *“per ragioni connesse alle molte competenze di carattere specifico ad esso assegnate (appalti e contratti, commercio e industria, agricoltura e foreste, attività sociali,*

attività promozionali) nonché alle sempre maggiori competenze di carattere generale che fanno capo a tale settore (trasparenza, anticorruzione, archiviazione atti, contrattualistica, gestioni associate e rapporti con altri enti)” è previsto un potenziamento della struttura, **prevedendo l'inserimento di un posto di Collaboratore amministrativo (Cat. C evoluto)**, che coordini l'ufficio e collabori strettamente con il Segretario.

Per l'**Ufficio di Ragioneria** il DUP, dopo aver evidenziato che l'attuale pianta organica prevede una figura di Assistente contabile (Cat. C base), per affiancare il Caposervizio, avverte che “sarà anche valutata l'ipotesi di inserire in pianta organica **un profilo di categoria C evoluto (Collaboratore contabile)** in luogo dell'attuale figura di categoria inferiore, perché le problematiche e l'attività dell'ufficio richiedono notevole professionalità degli operatori. In bilancio, è stato comunque previsto idoneo stanziamento per l'assunzione di tale funzionario nell'ultimo quadrimestre del 2022”.

Con **deliberazione consiliare nr. 20 del 23 giugno 2022** si è pertanto approvata la modifica alla dotazione organica operando la riqualificazione del posto di Assistente Contabile – C base previsto nel Servizio Contabilità e Bilancio in un posto di Collaboratore Contabile (cat. C evoluto), prima non previsto. E' stata in ogni caso mantenuta la dotazione organica totale di 21 posti.

E a tale riguardo, con **delibera di Giunta n. 90 del 11 ottobre 2022** è stata modificata la pianta organica, inserendo appunto il nuovo posto di Collaboratore contabile (Cat. C evoluto) in luogo del posto di assistente (Cat. C base). E tale nuova figura è stata assunta (e inquadrata) con deliberazione giuntale n. 111 del 28 novembre 2022, affiancando per qualche mese il titolare, da collocare in quiescenza – come detto - a decorrere dal 1 dicembre 2023.

Con riferimento all'**Ufficio Lavori pubblici**:

- relativamente personale tecnico–amministrativo, è stato inserito definitivamente in pianta un **Collaboratore tecnico** (Cat. C, livello evoluto), posto da tempo coperto da personale fuori ruolo, ora stabilizzato ai sensi della L.P. 3 agosto 2018 n. 15, modificata dall'art. 33 della L.P. 17 maggio 2021 n. 7, e della delibera della Giunta provinciale n. 185 del 11 febbraio 2022, come previsto nel DUP;

- è stato modificato il profilo del posto di Cat. C base, da Assistente amministrativo a **Assistente tecnico**, che è stato necessario coprire a seguito del collocamento in quiescenza del primo (le procedure concorsuali sono state ultimate e la nuova figura è stata assunta dal 16 gennaio 2023 con determina segretarile nr 4 del 10 gennaio 2023);

- relativamente al personale operaio, a fronte di tre operai qualificati (di Cat. B base) previsti in pianta (di cui uno scoperto), la nuova pianta organica ne prevede la riduzione a due, con inserimento, invece, di un posto riqualificato (**operaio specializzato, Cat. B evoluto**)).

In relazione al pensionamento anticipato di una unità operaia a far data dal 1 marzo 2023, dovendo assolvere a compiti in tema di servizi pubblici essenziali (cimitero, acquedotto, fognatura, viabilità ecc.), si è proceduto alla sua temporanea sostituzione con un operaio a tempo determinato dal 1 marzo al 31 dicembre 2023. A seguito delle dimissioni anticipate anche di detto operaio con ultimo giorno di lavoro al 4 agosto 2023, si è proceduto a bandire il concorso pubblico per l'assunzione di un operaio B base. La Giunta comunale con deliberazione nr. 60 del 8 agosto 2023 ha approvato i verbali nominando il vincitore, che entrerà in servizio il **16 novembre 2023**.

Pertanto, in adeguamento al disegno organizzativo sopra descritto, la programmazione del fabbisogno del personale per il **triennio 2023–2025** dovrà tenere conto della necessità di assunzioni per il completamento dell'organico corrispondente alle necessità di riorganizzazione: comprenderà, oltre alla (eventuale) spesa per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, la spesa per la copertura di alcuni posti vacanti, nel rispetto del Protocollo d'intesa vigente e della legge di stabilità provinciale e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Attuale organizzazione.

La nuova pianta organica è stata approvata con la citata delibera di Giunta n. 63 del 13 settembre 2021 e modificata con la citata delibera n. 90 del 11 ottobre 2022 (per la riqualificazione del posto di Assistente contabile in Collaboratore contabile). Si evidenzia anche che con **deliberazione n. 8 del 26 aprile 2023** il Consiglio, come previsto anche nel DUP, ha deciso di **riclassificare alcuni posti** - senza aumentare, dunque, il numero complessivo dei posti in organico - nel modo seguente:

- riqualificare il posto di *Coadiutore Amministrativo di cat. B evoluto*, previsto nel Servizio Contabilità e Bilancio – settore Tributi, in un posto di *Assistente Amministrativo - C base*, nel Servizio Contabilità e Bilancio – settore Ragioneria, attualmente non previsto.
- riqualificare il posto di *Coadiutore Amministrativo, di cat. B evoluto*, previsto nel Servizio Affari Giuridico - amministrativi, in un posto di *Assistente Amministrativo - C base*, attualmente non previsto.

In sintesi, dunque, con la deliberazione consiliare nr 8/2023 si è previsto:

1. l'inserimento di due figure di Assistente Amministrativo (C base), l'uno nel servizio di contabilità e bilancio l'altro in segreteria generale, mediante riqualificazione degli attuali due posti di Coadiutore Amministrativo (B evoluto) che saranno dunque ad esaurimento;
2. di mantenere la dotazione organica totale di 21 posti.

All'uopo, sarà necessaria una ulteriore modifica alla pianta organica e successivamente attivare le relative procedure per la progressione verticale del personale in servizio, tenute presenti le norme nella specifica materia, segnatamente l'art. 16 dell'Ordinamento Professionale 20/04/2007.

E' prevista, inoltre, anche la **progressione verticale** del posto di operaio qualificato (Cat. B base) per la copertura del posto (vacante) di **operaio specializzato (Cat. B evoluto)**, di recente introduzione come sopra evidenziato.

Allo stato attuale, il quadro organizzativo delle risorse umane è il seguente:

Categoria	Previsti in pianta	di cui part time	In servizio (di ruolo)	Posti vacanti	NOTE
Segretario comunale	1		1	/	
D evoluto			1 (*) Ad esaurimento	/	Posto coperto: ad esaurimento (*), dal 1 dicembre 2023 il titolare è collocato in quiescenza
D base	2		1	1	Posti vacanti: Ragioneria
C evoluto	7		5	2	Posti coperti: Demografico, Ragioneria, Tributi, Lavori pubblici, Edilizia/Urbanistica. Posti vacanti: Biblioteca (attualmente coperto con personale a tempo determinato) e Segreteria
C base	7	3	4	3	Posti coperti: Segreteria, Lavori pubblici, Biblioteca (l'assistente bibliotecaria è attualmente assegnata all'Ufficio Segreteria), Demografico. Posti vacanti: Edilizia/Urbanistica, Segreteria e Ragioneria (questi ultimi due per riconversione di due posti di B evoluto ad esaurimento)
B evoluto	2	0	2 (*) Ad esaurimento	2	Posti coperti: Segreteria (*), Ragioneria (*) (il coadiutore contabile è attualmente assegnato in segreteria, settore personale e asilo nido) posti ad esaurimento, soggetti a progressione verticale. Posti vacanti: Operaio specializzato, coadiutore amministrativo
B base	2		1	1	Posti coperti: 1 Operaio qualificato ad esaurimento, Posti vacanti: 1 Operaio qualificato
TOTALE	21	3	12	9 (**)	(**) 9 teorici: al netto delle due progressioni verticali risultano 7 posti vacanti

In relazione al disposto di cui all'art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 non vi sono dunque eccedenze di personale. Anzi, non solo risulta rispettato il parametro riferito al rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 22/04/2017, ma il personale in servizio risulta inferiore a quanto sarebbe consentito per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 3000 a 4999 abitanti, come è il caso del Comune di Aldeno, per i quali è previsto un rapporto

dipendenti/abitanti pari a 1/150: tale rapporto è invece di 1/175 se ci si riferisce dotazione organica prevista: questo è il dato inserito già nel Programma del fabbisogno del personale 2019-21-22, approvato in data 5 agosto 2019, dal quale risulta pertanto che **il Comune poteva prevedere una dotazione organica fino a 21 dipendenti (3165 : 150 = 21,1).**

Peraltro, come sopra avvertito, le attuali norme in materia hanno “fotografato” la situazione in corso nell’esercizio 2021 e, in attuazione del Protocollo d’intesa 2021, sono stati emanati i già citati provvedimento della Giunta provinciale sulle dotazioni standard, unificati e chiariti con la recente già citata delibera n. 726 del 28 aprile 2023, che conferma per il Comune di Aldeno la facoltà – e il limite – di assumere fino a 16,8 unità di personale (arrotondato a 17), rispettando peraltro i limiti di spesa 2019 come più volte evidenziato.

Posti vacanti.

In conclusione, alla luce delle ultime modifiche della pianta organica (si veda il successivo Paragrafo), i posti di ruolo vacanti sono dunque i seguenti:

1. nella categoria D base risulta vacante il posto di **Funzionario contabile presso l'Ufficio Ragioneria;**
2. nella categoria C evoluto risulta vacante il neo costituito posto di **Collaboratore amministrativo presso l'Ufficio Segreteria;**
3. nella categoria C evoluto risulta vacante il posto di **Collaboratore Bibliotecario presso il Servizio Biblioteca;**
4. nella categoria C base risulta vacante il posto di **Assistente tecnico presso l'Ufficio Edilizia privata e Urbanistica;**
5. nella categoria B evoluto risulta vacante il posto di **Coadiutore amministrativo presso l'Ufficio demografico;**
6. nella categoria B evoluto risulta vacante un posto di **Operaio specializzato, da coprire con progressione**
7. nella categoria B base risulta vacante un posto di **Operaio qualificato**
8. nella categoria C base risultano vacanti due **posti di Assistente amministrativo, da coprire con progressioni, in segreteria e ragioneria.**

Inoltre, si evidenzia che risulta vacante presso la **biblioteca** anche il posto di **Assistente bibliotecario** a seguito dell’assegnazione di tale dipendente presso la segreteria comunale, per esigenze organizzative (su tale aspetto saranno effettuate le valutazioni del caso dopo l’assunzione del Collaboratore amministrativo, di cui sopra).

Rapporti di lavoro a tempo determinato.

E’ stato assunto, a decorrere dal 17 aprile 2023 il Collaboratore bibliotecario (Cat. C evoluto).

Rapporti di lavoro *part time*.

L’Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel rispetto del limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno, come previsto dalle norme vigenti in materia (**pertanto almeno 3 posti, come previsto nella pianta organica**).

In ogni caso possono essere accolte le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui

all'articolo 1 della legge n. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate.

Di seguito è indicata la situazione attuale concernente i rapporti a *part time*, tra i quali non sono considerate le trasformazioni temporanee per esigenze transitorie, solitamente per esigenze familiari, richieste dal personale:

1 posto presso la Segreteria: cat. B evoluto (32/36)

1 posto in Biblioteca (attualmente operante in segreteria), cat. C base (28/36)

Personale della gestione associata.

Ricordato che il Comune con delibera consiliare n. 24/2020 ha disposto lo scioglimento/recesso dalla gestione associata obbligatoria, fino al 30 giugno 2021 in atto con i Comuni di Cimone e Garniga Terme, sono stati recuperati alcuni spazi operativi per il proprio personale, consentendo di razionalizzare l'organico e l'organizzazione generale della struttura. Restano in gestione associata il servizio di biblioteca e quello relativo alla gestione dell'asilo nido.

PARAGRAFO 3

CESSAZIONI DAL SERVIZIO, PROGRAMMA NUOVE ASSUNZIONI E MODALITA' DI FINANZIAMENTO

Il presente Programma triennale del fabbisogno intende, pertanto, dare risposta alle esigenze prioritarie di cui sopra, che si verranno a dettagliare e motivare nel successivo Paragrafo 4 (con specifico riferimento ai dati finanziari). Si rileva fin d'ora, comunque, che le previste assunzioni, oltre a rispondere a evidenti ragioni di riorganizzazione e potenziamento dei servizi, attualmente in sofferenza, si vengono a collocare perfettamente anche nel complessivo quadro economico- finanziario attualmente vigente. E, allo stesso modo, rispondono alle nuove competenze richieste al personale le previsioni di riclassificare alcuni posti (in particolare da B evoluto a C base).

La normativa vigente, come evidenziato nel Paragrafo 1, consente dunque di assumere personale, in via ordinaria, ai comuni che presentano un organico inferiore alla dotazione standard definita con deliberazione della Giunta provinciale d'intesa con il Consiglio delle Autonomie locali. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti con dotazione insufficiente **possono ora coprire posti previsti nei rispettivi organici nel rispetto degli organici *standard* e delle risorse a disposizione.**

Come risulta dalla tabella inserita nel precedente paragrafo, attualmente operano nell'ente **n. 15 dipendenti di ruolo**, di cui 3 ad esaurimento, segnatamente:

-n. 1 Segretario comunale;

-n. 1 funzionario (cat. D evoluto), responsabile del Servizio Contabilità e bilancio (che sarà collocato in quiescenza a decorrere dal 1 dicembre 2023);

-n. 1 funzionario (Cat. D base), responsabile del Servizio Tecnico (il responsabile del Servizio Contabilità e bilancio sarà collocato in quiescenza a decorrere dal 1 dicembre 2023 e dunque non viene qui considerato);

-n. 5 Collaboratori (Cat. C evoluto): un Collaboratore amministrativo nell'Ufficio Anagrafe, un Collaboratore contabile nell'Ufficio Ragioneria, un

Collaboratore contabile nell'Ufficio Tributi, un Collaboratore tecnico nell'Ufficio Edilizia/Urbanistica, un Collaboratore tecnico nell'Ufficio Lavori pubblici;
-n. 4 **Assistenti (Cat. C base)**: un Assistente amministrativo nella Segreteria comunale, un Assistente tecnico nell'Ufficio lavori pubblici, un Assistente bibliotecario (temporaneamente operante presso la Segreteria); un Assistente amministrativo nell'Ufficio Demografico (Anagrafe, stato civile ed elettorale);
-n. 2 **Coadiutori (Cat. B evoluto)**: un Coadiutore amministrativo presso l'Ufficio Segreteria; un Coadiutore amministrativo (assunto formalmente presso l'Ufficio Ragioneria, ma da tempo assegnato in segreteria, nel settore personale e asilo nido);
-n. 1 **Operai qualificati (Cat. B base)**.

In considerazione del fatto che la figura del Segretario non viene calcolata ai fini degli organici *standard* – come specificato nella citata delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023 - il Comune di Aldeno potrebbe procedere all'assunzione di n. 3 soggetti (dato lo standard stabilito di 17 dipendenti, come sopra ricordato), fermi restando i limiti di spesa.

La Giunta ha ritenuto, pertanto, di potenziare l'organico, oltre a provvedere alla sostituzione del personale cessato o trasferito. Si prevede, pertanto:

1. anzitutto di coprire un posto vacante e attualmente coperto con personale a tempo determinato: un **Collaboratore bibliotecario (Cat. C evoluto)**;
2. di coprire il posto di nuova istituzione di **Collaboratore amministrativo (Cat. C evoluto) presso l'Ufficio Segreteria**;
3. di **riclassificare due posti** di Cat. B evoluto (coadiutore amministrativo e coadiutore contabile) **nella categoria superiore C base** (assistente amministrativo), nell'Ufficio Segreteria e nell'Ufficio Ragioneria, attivando (previo accordo sindacale) la progressione verticale;
4. di promuovere anche la **progressione verticale** del posto di operaio qualificato (Cat. B base) per la copertura del posto (vacante) di **operaio specializzato (Cat. B evoluto)**.

COPERTURA FINANZIARIA E VALUTAZIONI SUI LIMITI DI SPESA.

Si rileva, anzitutto, che negli ultimi anni si sono verificate alcune cessazioni e altre ne sono previste nel corso dell'esercizio 2023. Segnatamente:

- A) collocamento in quiescenza di un Funzionario tecnico (Cat. D base), a decorrere dal 1 giugno 2021;**
- B) collocamento in quiescenza di un Collaboratore contabile (Cat. C evoluto), a decorrere dal 1 dicembre 2021;**
- C) collocamento in quiescenza di un Assistente amministrativo (Cat. C base) operante presso l'Ufficio tecnico, dal 1 marzo 2023;**
- D) collocamento in quiescenza di un Funzionario contabile (Cat. D evoluto), dal 1 dicembre 2023.**
- E) collocamento in quiescenza di un Operaio Qualificato (Cat. B base), dal 1 marzo 2023.**

Le cessazioni sopra indicate hanno richiesto di programmare le conseguenti assunzioni per la loro sostituzione e consentito di liberare parziali risorse finanziarie in relazione al fatto che i nuovi assunti sono collocati in classi economiche inferiori rispetto ai cessati e che le indennità potranno essere rideterminate, in diminuzione.

Sono stati, dunque, conseguiti risparmi dal collocamento a riposo di personale con notevole anzianità di servizio, sostituiti da soggetti collocati appunto in classi economiche inferiori. I **risparmi di spesa su base annua** derivanti dalle cessazioni sopra indicate si possono quantificare nel seguente modo (comprese indennità, oneri riflessi e IRAP):

1. collocamento in quiescenza (2021) del **Funzionario tecnico (Categoria D base)**, Caposervizio (costo Euro 65.950,00), **sostituito con Funzionario tecnico (costo Euro 61.350,00), minore spesa su base annua Euro 4.600,00;**
2. collocamento in quiescenza (2021) del **Collaboratore contabile (Categoria C evoluto)**, Capo Ufficio Tributi (costo Euro 43.450,00), **sostituito da Collaboratore contabile (costo Euro 41.550,00); minore spesa su base annua Euro 1.900,00;**
3. collocamento in quiescenza (2023) dell'**Assistente amministrativo (Cat. C base)**, presso l'Ufficio tecnico (costo Euro 42.600,00), **sostituito da Assistente tecnico (costo Euro 39.850,00); minore spesa su base annua Euro 2.750,00;**
4. collocamento in quiescenza (dal 1 dicembre 2023) del **Funzionario contabile (Cat. D base)**, Caposervizio (costo Euro 71.230,00), **sostituito da Collaboratore contabile (costo Euro 49.600,00); minore spesa su base annua Euro 21.630,00.**
5. collocamento in quiescenza (2023) dell'**Operaio Qualificato (Cat. B base)**, presso l'Ufficio tecnico (costo Euro 36.850,00, **sostituito da Operaio Qualificato (costo Euro 32.230,00); minore spesa su base annua Euro 4.620,00;**

Totale risparmi di spesa (su base annua): Euro 35.500,00.

A fronte di tali risparmi di spesa si evidenzia peraltro che:

- è stato assunto nel corso del 2023 un **Collaboratore bibliotecario (Cat. C evoluto)**, a tempo determinato, il cui costo è peraltro escluso dal calcolo delle spesa finalizzato a valutare il rispetto dei limiti di spesa 2019 (delibera G.P. n. 726/2023 e Protocollo d'Intesa 2022) e il cui costo è sostanzialmente coperto dal minor costo del servizio prima affidato a cooperativa operante nel settore;
- presso l'Ufficio Anagrafe è stato sostituito il **Coadiutore amministrativo di Cat. B evoluto (costo Euro 30.850,00)**, transitato in altro ente nel 2021, con la figura riqualficata di **Assistente amministrativo (Cat. C base, con un costo su base annua di Euro 32.200,00 e dunque con una maggiore spesa pari ad Euro 1.350,00).**
- è stato assunto nel corso del 2023 un **Operario Qualificato (Cat. B base)**, a tempo determinato, con un costo su base annua di Euro 32.200,00 e il cui costo è sostanzialmente coperto dalla spesa che si sosteneva per l'operaio cessato per turn over;

NOTE:

- non vengono calcolati i minori oneri finanziari, che comunque sussistono, derivanti dalla mancata attribuzione al **Segretario comunale** dell'indennità spettante per il servizio in gestione associata, quantificati in 25.000 Euro circa, considerato che la spesa per il Segretario comunale non incide nella spesa complessiva sostenuta per il personale nell'esercizio di riferimento 2019, come espressamente stabilito nella più volte citata delibera della G.P. n. 726/2023;
- idem relativamente al costo del nuovo **bibliotecario (Cat. C evoluto)**, assunto nel corso del corrente esercizio 2023, anch'esso escluso dai conteggi (e dal raffronto con la spesa 2019) ai sensi del citato provvedimento.

Si rileva che i posti di cui sopra non incidono sugli standards stabiliti per il personale, trattandosi sostanzialmente di sostituire personale già in servizio e già calcolato nella dotazione effettiva, presa a riferimento dapprima dalla delibera della Giunta provinciale n. 592 del 16 aprile 2021, e da ultimo dalla

delibera della Giunta provinciale n. 726 del 26 aprile 2023.

La Giunta ritiene, in particolare, improcrastinabile l'attivazione della procedure - e il concorso pubblico è già in corso di espletamento - per la copertura del nuovo posto di **Collaboratore amministrativo** (Cat. C evoluto), **posto di nuova istituzione presso l'Ufficio Segreteria, con un costo ipotizzato pari ad Euro 42.930,00 (su base annua).**

In secondo luogo, appare altrettanto necessaria per la funzionalità dell'ufficio la copertura del posto di **Assistente tecnico (Cat. C base) presso l'Ufficio Edilizia e Urbanistica**, posto attualmente vacante e che si ipotizza di coprire nel corso dell'esercizio 2025 compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalle norme in materia (allo stato attuale nel rispetto dei limiti di spesa sostenuti nell'esercizio 2019).

Si ribadisce, inoltre, la necessità di coprire il posto vacante (attualmente coperto con personale a tempo determinato) in Biblioteca: con un **Collaboratore bibliotecario** (Cat. C evoluto). Per il suddetto posto è programmata l'assunzione di personale di ruolo, non esclusa l'ipotesi di ricorrere a graduatoria fornita da altri enti, (ai sensi dell'art. 91 del CEL LR.n.2/2018).

Inoltre, è programmata l'attivazione delle procedure per le **progressioni verticali** per la copertura dei posti riclassificati sopra specificati: due posti di Cat. C evoluto (Ufficio di Segreteria e Ufficio Ragioneria) e un posto di operaio specializzato (Cat. B evoluto).

Con specifico riferimento ai costi, si rileva inoltre che si dovrà tener conto delle risorse disponibili per la copertura dei **maggiori oneri derivanti dalle programmate progressioni verticali, sopra richiamate, quantificati in circa € 2.900,00 su base annua.**

Di seguito si dà conto del raffronto tra la spesa programmata derivante dalle nuove assunzioni con la spesa sostenuta nell'esercizio 2019 (come da Protocollo d'intesa finanza locale 2022 e delibera Giunta provinciale n. 726 del 26 aprile 2023).

In data 10.07.2023, protocollo n. 5858, l'Ufficio ragioneria ha trasmesso una nota (allegata al presente documento quale sua parte integrante) contenente il prospetto acclarante la spesa sostenuta per il personale nell'esercizio 2019:

Esercizio 2019	Euro
Stipendi lordi	612.054
CTR con IRAP	210.490
Laborfonds	9.400
INAIL	4.721
IRAP (da detrarre)	- 50.431

Totale	786.235
Missioni (da detrarre)	- 1.127
Restano	785.108
Lavoro straordinario (da detrarre)	- 5.205
Costo Segretario comunale	- 112.197
FOREG gestione associata	- 10.200
Spesa per gestione associata	- 71.000
Spesa limite	586.506

Vedi nota illustrativa

Pertanto:

- spesa complessiva Euro 586.506,00

- a detrarre spesa oggetto di rimborso PAT (delib. G.P. n. 983/2019) Euro 46.716,74

Totale spesa ricalcolata: Euro 539.789,26.

Nella nota citata, inoltre, si evidenziano i costi per il personale relativi al corrente esercizio 2023 e quelli ipotizzati per l'esercizio 2024:

A) ne risulta, per **l'esercizio 2023**, una spesa complessiva pari ad **Euro 556.466,26**. Il maggiore costo rispetto alla spesa sostenuta nell'esercizio 2019 (Euro 16.676,84) è dovuta agli adeguamenti contrattuali, che è obbligatorio recepire, nonché alla spesa (Euro 14.993,60) per l'affiancamento nel corso dell'anno al personale che sarebbe cessato, nell'Ufficio Ragioneria (collocamento in quiescenza dal 1 dicembre del Funzionario contabile sostituito da un Collaboratore contabile) e dell'Ufficio Tecnico (collocamento in quiescenza dal 1 marzo dell'Assistente amministrativo sostituito da un Assistente tecnico).

Non sussistono, pertanto, margini per ulteriori assunzioni nel corso dell'esercizio.

Risulta in ogni caso possibile l'attivazione delle **progressioni verticali** più volte sopra ricordate (maggiore spesa Euro **2.900,00** circa) in quanto non si tratta di nuove assunzioni.

B) per **l'esercizio 2024**, invece, risulta una spesa pari ad **Euro 479.924,81** (come da allegato) e dunque risulta un margine pari ad **Euro 59.864,65** rispetto alla limite di spesa calcolato sull'esercizio 2019 (sopra riportato pari ad Euro 539.789,46) e dunque **appare possibile l'assunzione del Collaboratore amministrativo presso l'Ufficio di Segreteria**, per il quale la previsione di spesa ammonta ad Euro 42.930,00 circa, come sopra evidenziato.

Ogni ulteriore decisione relativa **all'esercizio 2025** è rinviata ad un eventuale adeguamento/aggiornamento del presente documento nel caso in cui vengano modificate le norme vigenti in materia e modificato il parametro di riferimento della spesa da sostenersi per il personale.

NOTE.

1. Detrazione costo della gestione associata.

La cessazione della gestione associata obbligatoria ha comportato minori entrate nel bilancio del Comune derivanti dai rimborsi a carico degli enti convenzionati. Nella trascorsa gestione associata il Comune di Cimone ha messo a disposizione un operatore presso l'Ufficio Demografico del Comune capofila di Aldeno, mentre quest'ultimo ha messo a disposizione degli altri due Comuni, pro quota:

- in Segreteria, il Segretario comunale e altro personale amministrativo (protocollo, pubblicazioni e simili);
- ha anche messo a disposizione proprio personale per l'Ufficio Lavori pubblici e per l'Ufficio Edilizia e Urbanistica;
- anche i tributi erano gestiti da personale del Comune di Aldeno.

Sono ancora in atto la gestione associata del servizio di biblioteca e quella per il servizio di asilo nido con il comune di Cimone.

Sulla base di quanto sopra, evidentemente i Comuni associati rimborsavano pro quota i costi sostenuti dal Comune di Aldeno (e, viceversa, il Comune di Aldeno, rimborsava gli oneri per le prestazioni rese a suo favore del dipendente del Comune di Cimone, collocato nell'Ufficio Demografico), operando tra di loro le relative compensazioni. Il dato compensato è stato accertato nel 2019 nell'importo di circa Euro 190.000 (a favore del Comune capofila), comprendente non solo le spese per il personale.

Dal quadro finanziario presentato dalla Ragioneria comunale risulta che il valore medio annuo dei rimborsi dovuti al Comune di Aldeno deriva, ovviamente, dalla spesa per il personale che il Comune convenzionato ha messo (e mette, per i due servizi ancora convenzionati, sopra indicati) a disposizione e quella che il medesimo deve rimborsare al Comune di Aldeno per le prestazioni del proprio personale. Al fine di "normalizzare" il dato, l'importo suddetto va depurato dalle poste di tipo straordinario come anche i costi di gestione (CG) e i costi amministrativi (CA) previsti dagli accordi tra i comuni (convenzione "madre", protocolli operativi, ecc.), come prestazione al capofila per il servizio reso. Dal rimborso delle quote del 2019, pari all'accertato di Euro 190.000, sono state dunque detratte le spese per: acquisto attrezzature (scanner) € 8.000, abbonamenti, Euro 5.000, Costi di Gestione e amministrativi € 50.000, quota 50% rimborso segretario Euro 56.000. Sommano pertanto rimborsi complessivi per **Euro 71.000 (da detrarre dalla spesa 2019)**.

2. Costo per affiancamento.

Si specifica che nell'esercizio 2023, per il personale dell'Ufficio Ragioneria, si è tenuto conto degli emolumenti da corrispondere – **fino al 30 novembre** - al **Funzionario contabile (Cat. D base)** che sarà collocato in quiescenza nonché degli emolumenti da corrispondere al **Collaboratore contabile (Cat. C evoluto)** che lo ha affiancato – per poi sostituirlo - nel corso dell'esercizio stesso. Si evidenzia che **la spesa da sostenersi per l'affiancamento di tale funzionario può essere detratta solo con riferimento a tre mensilità**, ai sensi del combinato disposto della delibera della Giunta provinciale n. 1798 dd. 7 ottobre 2022 (Allegato, punto 1) e dell'art. 91, comma 4 bis, del Codice degli Enti locali, approvato con L.P. 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche e integrazioni.

Categorie protette.

Si ricorda che tra le tipologie di assunzione fuori budget sono comprese le assunzioni riservate alle categorie protette. Il Comune attualmente non ne ha la necessità.

Selezioni interne.

Come già evidenziato in precedenza, sarà prioritariamente oggetto di valutazione l'eventuale attivazione delle procedure di selezione interne per la progressione da livello base della categoria B a livello evoluto della categoria C per la figura di **Assistente amministrativo** presso l'Ufficio di Ragioneria, poi presso l'Ufficio di Segreteria e infine per la progressione da livello base a livello evoluto della categoria B per la figura di Operaio Specializzato. Servirà, nel caso, specifico Accordo sindacale.

Sintesi pensionamenti triennio ed oltre

2023: 1 Assistente amministrativo (Cb) presso Ufficio tecnico; 1 Operaio qualificato (Bb); 1 Funzionario Servizio Finanziario (De)

2024: nessuno

2025: 1 Collaboratore tecnico (Ce) presso Ufficio Tecnico

2026: 1 Collaboratore amministrativo (Ce) presso demografico; 1 Operaio qualificato (Bb).

Con l'approvazione del presente documento, il Segretario comunale è autorizzato ad attivare le necessarie procedure per la copertura dei posti indicati, secondo i tempi indicati.

Aldeno, 10 ottobre 2023



COMUNE DI ALDENO

Piazza C. Battisti n. 5

38060 ALDENO - Trento

Tel. 0461 – 842523 / 842711

www.comune.aldeno.tn.it

e-mail segreteria@comune.aldeno.tn.it

e-mail PEC: aldeno@postemailcertificata.it

P.I. 00379660228 - C.F. 80013230224



Numero di protocollo associato al documento come metadato (DPCM 3.12.2013, art. 20). Verificare l'oggetto della PEC o i files allegati alla medesima. Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

OGGETTO: CALCOLO UTILE AL FINE DELL'ASSUNZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE COME PREVISTO DALLA GP 726/2023.

Viste le seguenti deliberazioni della Giunta Provinciale in merito alla disciplina per le assunzioni del personale dei comuni:

- n. 592 di data 16.04.2021;
- n. 1503 di data 10.09.2021;
- n. 1798 di data 07.10.2022 (relativa all'adeguamento della disciplina in materia di personale degli enti locali e che ha unificando le due deliberazioni sopra indicate in un unico provvedimento);
- n. 726 di data 28.04.2023 (che sostituisce integralmente la deliberazione n. 1798/2022).

Vista la tabella della spesa complessiva del personale anno 2019, contenuta nel Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 approvato con deliberazione giuntale n. 91 del 13 ottobre 2022.

Appurato che nel relativo conteggio non sono state decurtate le quote di spesa oggetto di rimborso da parte della Provincia e che pertanto la spesa complessiva ricalcolata relativa all'anno 2019 è pari ad € 539.789,46.-; tale importo deriva dal seguente calcolo:

Spesa complessiva del personale anno 2019 (Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 approvato con delibera giuntale n. 91/2022)	586.506,20
Spesa oggetto di rimborso dalla PAT- progressioni orizzontali, rinnovo contrattuale (come da delibera della Giunta Provinciale n. 983/2019), ecc.	- 46.716,74
TOTALE SPESA COMPLESSIVA RICACOLATA DEL PERSONALE ANNO 2019	539.789,46

Al fine di verificare la possibilità di assumere personale, nella tabella sotto riportata si espone il calcolo della spesa del personale anno 2023 e anno 2024 raffrontata con l'anno 2019. Dalla tabella si evince che nell'anno 2023 non è possibile assumere personale mentre per l'anno 2024 risulta possibile e il relativo costo non può superare l'importo di € 59.864,65.-:

	ANNO 2023	ANNO 2024
COSTO COMPLESSIVO PERSONALE	794.757,64	710.636,83
SPESE NON RICORRENTI (lavoro straordinario, indennità, ecc.)	15.977,78	16.161,12
SPESE RIMBORSATE DA PAT	86.645,68	86.645,68
CTR SU SPESE NON CONSIDERATE	5.088,18	5.146,56
SEGRETARIO COMUNALE	89.839,99	90.250,42
BIBLIOTECARIO	32.937,46	39.699,55
AFFIANCAMENTO	14.993,60	-
PART-TIME TEMPORANEO CALCOLATO A TEMPO PIENO	- 7.191,31	- 7.191,31
	556.466,26	479.924,81
SPESA COMPLESSIVA 2019 RICALCOLATA GP 983/2019	539.789,46	539.789,46
	- 16.676,84	59.864,65

Inoltre si specifica che:

- sono state escluse dal calcolo:
 - le voci di costo relative al Segretario Comunale;
 - le voci di costo relative al bibliotecario (assunto il 17.04.2023);
 - le voci di costo aventi carattere straordinario e non ricorrente;
 - le quote di spesa oggetto di rimborso dal parte della Provincia;
 - il costo del servizio di polizia locale gestito dal Comune di Trento in quanto dalle rendicontazioni presentate non è possibile estrapolare il costo effettivo del solo personale a carico del Comune di Aldeno. Si fa altresì presente che nel mese di dicembre 2022 è stata approvata una nuova convenzione e il costo prospettato per l'anno 2023 ammonta ad € 45.000,00.-. Tale previsione è in linea con la media di costo degli ultimi anni pari a circa € 46.000,00.- e pertanto non comporterebbe nel calcolo sopra riportato degli scostamenti significativi;
 - Si fa altresì presente che la quota a carico del Comune di Aldeno per tale servizio è rimasta sostanzialmente invariata nel tempo infatti la stessa si aggira sull'importo di € 46.000,00.- annui. Si precisa altresì che il costo prospettato per l'anno 2023 a seguito della nuova convenzione approvata nel mese dicembre ammonta ad € 45.000,00.-;
 - la spesa sostenuta nel 2023 relativa al periodo di affiancamento per il passaggio di consegne tra personale cessato e assunto (1 mese e mezzo Trentin Luca in affiancamento a Linardi Walter e 2 mesi Perghem Barbara in affiancamento a Pedrotti Flavio);
- è stato conteggiato per l'intera annualità a tempo pieno il personale a cui è stato concesso il part-time temporaneo (Fogolari Chiara).



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CONTABILITA' E BILANCIO
rag. Barbara Perghem
firmato digitalmente(*)

(*) Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (art. 3bis e 71 d.lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 d.lgs. 39/2013).